

– Blir klokere når vi står sammen

Nye utfordringer i arbeidslivet stiller krav til både ledelse og bedriftshelsetjeneste. President Marit Hermansen oppfordret til tettere samarbeid på høstens store arbeidshelsekonferanse.



UTFORDRINGER: Nye arbeidsformer gir nye utfordringer, mener Knut Skyberg (Namf) og Laila Torp (leder i Norsk forening for arbeidsmedisin – Nfam). Foto: Privat

Arbeidslivet er i endring. Omstilling og nedbemanning er tema på mange arbeidsplasser, og noe som får en avgjørende betydning for de berørte.

– Den norske modellen er bygget på et solid fundament, men vi må tenke at trepartssamarbeidet må stå trygt også når det blåser motvind, sa Legeforeningens president Marit Hermansen i sitt innlegg under Arbeidshelsekonferansen.

Trenger tilslutning

Arbeidshelsekonferansen ble arrangert for første gang i år som en del av den store industrikonferansen Agora: Industri Futurum, med Legeforeningen og flere andre organisasjoner som samarbeidspartnere. Temaet for konferansen var hvordan man kan oppnå omstilling og lønnsomhet i arbeidslivet uten at det går på helsen løs.

– Vi leger møter oftest ansatte i en fase der det handler om reparasjon. Når arbeidstakeren først har blitt syk av forhold på arbeidsplassen, kan veien tilbake til arbeidslivet og bedre arbeidshelse ofte bli lengre. Dårlige omstillingsprosesser har ingen vinnere, sa president Hermansen.

På konferansen talte blant annet NHO-president Tore Ulstein, sykehusdirektør Per Bleikelia og generaløyntnant Robert Mood om erfaringer med omstilling og verdien av å ha de ansatte med på laget. Legeforeningspresidenten trakk veksler på høstens konflikt i sykehus i sin diagnose:

– Det hjelper ikke med stort engasjement og gode ideer blant ledelsen hvis gjennom-

føringen ikke får tilslutning i hele organisasjonen. Det er forskjell på å bli hørt og lyttet til. Ledelsen vil ikke alltid være enig i medarbeideres endringsforslag, men beslutningene blir klokere når vi står sammen.

Ivaretakende omstilling

Knut Skyberg, leder i Norsk forening for arbeidsmedisin (Namf) setter stor pris på at arbeidshelse nå settes på dagsordenen og understreker bedriftslegens viktige rolle i omstillingsprosesser.

– Hvis man må slutte kan det oppleves som dramatisk og da er det viktig å ha et sikkerhetsnett. Bedriftslegen har over tid opparbeidet seg tillit hos både ledelse og ansatte og kan sikre en *ivaretakende* omstilling hvor sårbare individer blir tatt hensyn til.

Men endringer i arbeidslivet utfordrer mulighetene til å sikre helsen til de ansatte.

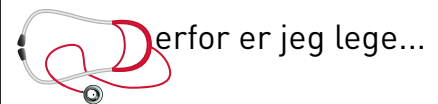
– Anbudssystemet gjør at flere bedrifter bruker utenlandske ansatte som ikke kjenner reglene i norsk arbeidsliv. Bedriften har ansvaret for dem når de er på området, men dette blir ofte ikke fulgt opp, forteller Skyberg.

Den erfarne arbeidsmedisineren ser også at nye arbeidsformer gir nye utfordringer:

– Arbeidssystemet vårt er bygget opp rundt en arbeidsgiver. Med nye arbeidsformer som Uber og Airbnb – der man ikke er ansatt noe sted – blir vi utfordret til å tenke helt nytt.

Julie Kalveland

julie.kalveland@legeforeningen.no
Samfunnspolitisk avdeling



Forbedringsarbeid er meningsfylt



Realfag og naturvitenskap har alltid vært spennende, og jeg har alltid hatt et ønske om å hjelpe. Likevel var ikke alltid lege det opplagte yrkesvalget. Jeg har vokst opp på gård, og lenge sto valget mellom dyrlege eller lege. Litt tilfeldig fant jeg ut at NTNU hadde studieplasser i Australia. Da jeg elsker å reise ble valget lett.

Som LIS på Gjøvik fikk jeg muligheten til å være med på kvalitetsforbedringsarbeid. En slik mulighet til å jobbe med systemet og ikke bare pasienten, inspirerte meg. I 2013 fikk jeg muligheten til å delta på Institute of Healthcare Improvement (IHI) sin kongress i Florida, her ble jeg virkelig frelst. Måten de hentet metoder fra andre bransjer, men likevel beholdt fullt fokus på bedre pasientbehandling, fascinerte.

Å drive med forbedringsarbeid som lege gir oss en helt unik mulighet til å påvirke systemet, og dermed forløpet til mange pasienter. Kvalitetsforbedringsarbeid er en kontinuerlig prosess som må inkludere pasientbehandlere og aller helst pasientene selv. Det handler om å jobbe systematisk og målrettet over tid.

Metodikkene som har vært brukt i prosjektene jeg har deltatt i, er «Model of Improvement» fra IHI og KLoK fra UiO. Disse vektlegger viktigheten av kunnskapsgrunnlaget og eierskap hos de som utfører arbeidet (leger/sykepleiere/andre). Forbedringsarbeid må være forankret hos ledelsen, men selve initiativet og jobben må komme nedenfra.

For meg er muligheten til å jobbe med systematisk forbedringsarbeid svært meningsfylt, og jeg håper enda flere leger ønsker å jobbe med dette i fremtiden.

Ane Kaurstad

LIS, Divisjon Gjøvik, Sykehuset Innlandet HF

Se videointervju her:
legeforeningen.no/derfor